



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3848/BKI-17/SD-S1/2020

SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU



OLEH:

DARMANTO

NIM. 1144101335

JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIA
PEKANBARU
1440 H / 2019 M

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU

Disusun untuk Memnuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)



OLEH:

DARMANTO

NIM. 1144101335

JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIA
PEKANBARU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id E-mail: lain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Skrripsi dengan judul "PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU "

Yang ditulis oleh :

Nama : Darmanto
Nim : 11442101335
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam (BKI)
Telah dimunaqasahkan dalam ujian sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada:
Hari : Selasa
Tanggal : 31 Desember 2019

Sehingga skripsi ini dapat diterima Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai salah
satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 06 Januari 2020

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
UIN Suska Riau

Dr. Nurdin, MA

NIP : 19660 620 20064 1 015

Panitia Sidang Munaqasah

Ketua / Penguji I

Dr. Kodarni, S.ST, M.Pd

NIP : 1303110114

Penguji II

Zulamri, S.Ag, MA

NIP : 19740702 200801 1 009

Sekretaris / Penguji II

Rafdaedi, S.Sos.I MA

NIP : 19821225 201101 1 001

Penguji IV

Rahmad, S.Pd, M.Pd

NIP: 19781212 201101 1 006

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERNYATAAN ORISINALITAS

: DARMANTO

: 11442101335

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT
MAYASARI PEKANBARU PROVINSI RIAU

adalah benar karya sendiri, hal-hal yang menyangkut tentang bukan terkait karya saya, dalam
skripsi tersebut di beri tanda citasi dan di tunjukkan dalam daftar pustaka.

dan apabila tidak sesuai maka dapat di maklumi di sanksi sesuai aturan.

Demikianlah pernyataan ini di buat dengan keadaan sadar tanpa ada paksaan dari pihak

tertentu atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 26 Desember 2019

Yang membuat pernyataan,



DARMANTO

NIM: 11442101335

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya

terhadap naskah skripsi saudara :

Nama : Darmanto

Nim : 11442101335

Judul Skripsi : **PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk
dipertahankan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai
gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk
ikuti dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan
terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr W


Pembimbing


Rahmat, S.pd, M.Pd

Nip : 197812122011011006

Mengetahui

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam


Listiawat Susanti, S.Ag., MA

Nip : 197207122000032003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 20 Januari 2020

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas

Jumlah : 1 (Satu) Skripsi

Tgl : Pengajuan Ujian Skripsi

A.n Darmanto

Wasalamu'alaikum Wr Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara Darmanto NIM. 1442101335 dengan judul "PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk mengikuti sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan Ini Kami Buat Atas Perhatiannya Kami Ucapkan

Terimakasih.

Wasalamu'alaikum Wr Wb

Pembimbing I

Rahmat, S.pd, M.Pd

Nip : 197812122011011006

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

PERAN PEMBIMBING UPT. PANTI SOSIAL PENGASUHAN ANAK DINAS
SOSIAL PROVINSI RIAU DALAM MENGATASI PERKEMBANGAN KOGNITIF
ANAK MANTAN PANTI TUNAS BANGSA PEKANBARU

Disusun Oleh:



Darmanto

NIM: 11442101335

Telah disetujui pada tanggal 20 Januari 2020

Pembimbing



Rahmat, S.pd, M.Pd

Nip : 197812122011011006

UIN SUSKA RIAU

Mengetahui

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam



Listiawat Susanti, S.Ag., MA

Nip : 197207122000032003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Darmanto (2019): Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik. Permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini adalah apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Lembaga Pemasarakatan No. 25 Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau. Hasil analisis menunjukkan pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau.

Kata kunci: pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Darmanto (2019): The Effect of Pengaruh Incentives Grant on Employee Performance at the PMC Pekanbaru Hospital in Riau Province.

One way to optimize the performance of employees is by providing compensation (incentives) inadvertently given to employees so that they have a greater interest to improve work performance. This supports the growth of productivity and performance . The provision of incentives within a company plays an important role because it can overcome various problems in the workplace that are increasingly complex such as low performance due to employee morale and work enthusiasm that are still not fully good. The problem in this research is whether the provision of incentives affects the performance of employees at the PMC hospital in the province of Riau. The purpose of this study is to know the effect of incentives on the performance of employees at the PMC Pekanbaru Hospital in Riau Province. This research is conducted at the PMC Pekanbaru Hospital in Riau Province, which is located on Jl. Lembaga Pemasarakatan No. 25 Sail Pekanbaru . Data are collected from questionnaire, observation and documentation. Based on the research conducted by the researcher at the PMC Pekanbaru Hospital in Riau Province, the provision of incentives has an effect on the performance of employees at the PMC Hospital in Riau Province. It shows that giving incentives has a positive and significant effect on employee performance at the PMC Pekanbaru Hospital in Riau Province.

Keywords: Effect, Incentives, Employee Performance

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang dengan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau”**. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat nya dari alam kegelapan menuju alam yang penuh terang benderang seperti yang dirasakan sekarang ini.

Penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat di harapkan penulis. Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan semua pihak, untuk itu melalui karya ini penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Ayahanda Darwis dan Ibunda Kasmia yang telah berkorban moril dan materil dan tidak pernah bosan memberikan doa restu serta dorongan dan nasehat kepada penulis demi kesuksesan penulis selama menimba ilmu pengetahuan.
2. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Mujahiddin, MA serta Wakil Rektor I, II dan III.
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak Dr. Nurdin, MA serta Wakil Dekan I, II dan III.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Ibu Listiawati Susanti, S.Ag., MA dan Sekretaris Jurusan Ibu Rosmita, MA yang telah memberikan pelayanan dan bimbingan yang berharga selama ini.
5. Pembimbing Rahmad, S.Pd., M.Pd yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis
6. Penasehat Akademis Dra. Silawati, M.Pd yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis
7. Bapak Ibu dosen serta karyawan-karyawati di Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan ini.
8. Sahabat-sahabat angkatan 2013 di jurusan Bimbingan Konseling Islam yang memberikan masukan selama penyelesaian skripsi ini.
9. Serta semua pihak yang tidak disebutkan namanya yang telah memberikan bantuan dorongan dan nasehatnya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga apa yang telah dilakukan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan pahala dari Allah SWT, *Amin Ya Rabbal 'Alamin*.

Pekanbaru, Desember 2019
Penulis

DARMANTO
NIM. 1142101335

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	
A. Kajian Teori	10
1. Pengaruh.....	10
2. Insentif.....	11
3. Kinerja.....	20
B. Kajian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Pikir.	29
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Sumber Data.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Instrumen Penelitian.....	33
F. Validasi dan Reliabilitas Instrumen	34
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	35

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah.....	38
B. Profil.....	39
C. Visi dan Misi	40

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan.....	55

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	58
B. Saram-Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Penilaian dan Skoring Pengukuran Persepsi.....	33
Tabel III.2	Instrumen Insentif dan Kinerja Karyawan	34
Tabel III.3	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	37
Tabel V.1	Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel V.2	Berdasarkan Usia Responden	42
Tabel V.3	Berdasarkan Pendidikan Responden.....	42
Tabel V.4	Berdasarkan Masa Kerja Responden	43
Tabel V.5	Tanggapan Responden Terhadap Bonus.....	44
Tabel V.6	Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan	45
Tabel V.7	Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan	46
Tabel V.8	Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Kerja.....	47
Tabel V.9	Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja.....	48
Tabel V.10	Tanggapan Responden Terhadap Ketetapan Waktu	49
Tabel V.11	Variabel.....	50
Tabel V.12	Reabilitas	51
Tabel V.13	Uji Agresi Sederhana	52
Tabel V.14	Uji Koefisien Korelasi	52
Tabel V.15	Uji Koefisien Determinasi	53
Tabel V.16	Uji Persial	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas. Melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, di mana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.¹

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling berperan dalam rangka

¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan serta merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sehingga berhasil tidaknya suatu instansi maupun organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan paling dominan dalam setiap aktifitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.²

Keberhasilan suatu organisasi maupun instansi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur instansi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam instansi tersebut.

Organisasi yang mengutamakan efisiensi dan efektifitas hasil, akan berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat guna dan terarah, dimulai sejak rekrutmen sampai penempatannya melalui proses perencanaan yang matang. Oleh karena itu, harus dilakukan semacam penilaian terhadap performance setiap individu yang diharapkan mampu mengemban tugas organisasi. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak selamanya dapat dipertahankan dalam kurun waktu yang lama secara terus menerus. Untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia maka dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, misi organisasi harus selalu selaras dengan misi pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Dalam hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan instansi

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam memahami aspek psikologis yang mendasari karyawan melaksanakan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk mencapai karir yang matang.

Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha dan komitmen karir untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau instansi menjadi lebih baik dengan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Komitmen karir ditandai oleh pengembangan sasaran karir pribadi, dan ikatan pengembangan terhadap keterlibatan dalam tujuan tersebut. Komitmen karir merupakan komponen dimensi subjektif karir yang didefinisikan sebagai konsep yang mempengaruhi dan mewakili identifikasi serangkaian hubungan pekerjaan dalam bidang pekerjaan yang spesifik dan secara perilaku diekspresikan dalam kemampuan untuk mengatasi ketidakpuasan dalam pencarian tujuan karir. Orang yang berkomitmen terhadap karir mereka mau terus mengejar tujuan karir, membangun jaringan, dan meningkatkan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan. Oleh sebab itu sebagai akibat dari komitmen karir adalah berkinerja baik untuk pencapaian hasil kerja yang lebih maksimal.

Pengembangan karir merupakan serangkaian perubahan-perubahan yang terjadi setiap tingkat kehidupan dipengaruhi oleh pemahaman diri (*self*), nilai-nilai, sikap, pandangan, kemampuan yang dimiliki dan segala harapan dalam menentukan pilihan karir yang akan dipilihnya, dan merupakan suatu proses yang terjadi karena dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri pribadi seseorang dan pengaruh faktor eksternal di luar pribadi pribadi seseorang.³

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu semisal dengan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada para karyawan agar pada waktu yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Jadi yang dilakukan karyawan adalah bekerja dengan sebaik mungkin, mengikuti semua pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, seterusnya menunggu kesempatan

³ Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*, (Yogyakarta: UIN-Maliki Press, 2010), h. 32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kenaikan jabatan dan biasanya karyawan menurut saja menduduki jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawan/pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Pada dewasa ini manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi asset setiap organisasi. Manusia yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama yang menggerakkan tata laksana institusi, maupun negara.

Kinerja organisasi sebagian besar tergantung pada kemauan karyawan untuk menghasilkan sesuatu, semakin baik dari waktu ke waktu. Kinerja karyawan adalah sejauh mana karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan. Karyawan dituntut untuk memiliki kualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur sesuai dengan tugas yang telah dibebankan.⁴

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁵ Pengertian upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.⁶

Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraian bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja,

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h. 94

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 1250

⁶ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), h. 395

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.⁷

Selanjutnya pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah: Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan salah seorang karyawan karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau mengatakan: mengenai upah yang diberikan oleh rumah sakit tergantung berapa lama karyawan tersebut bekerja. Seorang karyawan yang bekerja tiga bulan pertama akan diberikan upah Rp. 1.200.000,- yang disebut masa training, setelah masa training habis akan diberikan upah Rp. 1.800.000,-. Namun perusahaan tidak hanya memberikan upah kepada karyawannya akan tetapi juga memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi kerja, dengan adanya insentif tentu dapat memberikan motivasi bagi karyawannya.⁸

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat

⁷ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 373

⁸ Susansi, *Karyawan Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau, Wawancara*, 2 Agustus 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Perusahaan dapat memberikan insentif secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan. Di samping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dapat dilakukan dengan penilaian terhadap kinerja.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk suatu skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau”**.

B. Penegasan Istilah

Di dalam penelitian ini terdapat beberapa istilah yang perlu untuk diberikan penjelasan, guna mempermudah pemahaman dan pengertian juga untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman. Penjelasan istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengaruh

Pengaruh adalah salah satu elemen dalam komunikasi yang sangat penting untuk mengetahui berhasil tidaknya komunikasi yang kita inginkan.⁹

2. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.¹⁰

3. Kinerja

Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.¹¹

4. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.¹²

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka perlu adanya rumusan masalah yang akan menjadi pedoman untuk penelitian selanjutnya, yaitu: “apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau”.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau.

⁹ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 163

¹⁰ Malayu S.P.Hasibuan, *op.cit.*, h. 118

¹¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 309

¹² Malayu S.P.Hasibuan, *op.cit.*, h. 64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kegunaan penelitian

- a. Dari hasil penelitian dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau.
- b. Sebagai bahan acuan dan bahan pendukung bagi pembaca atau peneliti yang melakukan penelitian pada bidang yang sama.
- c. Bagi rumah sakit, penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan dalam memberikan motivasi kerja karyawan.

E. Definisi Operasional

1. Variabel independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif (X) adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Indikator yang digunakan adalah:

- a. Bonus
- b. Penghargaan
- c. Tunjangan

2. Variable dependen

Variable dependen dan variabel yang memenuhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variable dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (merupakan kinerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok untuk memenuhi tujuan pekerjaan periode tertentu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketetapan waktu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Sistematika Penulisan**BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

Dalam bab ini menguraikan kajian teori, kajian terdahulu dan kerangka pikir

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan menguraikan jenis penelitian, lokasi dan waktu, penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, validasi dan reliabilitas instrumen, teknik pengolahan dan analisis data

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan sejarah, profil, visi dan misi

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan kajian dengan menggunakan analisa pengolahan data analisa

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Kajian Teori

Kajian teoritis memuat pokok-pokok pikiran yang menggambarkan dari sudut mana masalah penelitian akan disorot. Untuk itu penulis ingin memaparkan beberapa kajian teori yang nantinya akan dijadikan sebagai pembahasan dan tolak ukur pada penelitian hubungan motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan rumah sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau.

1. Pengaruh

Menurut Hugiono dan Poerwantana, pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek.¹³ Menurut Badudu dan Zain, pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain.¹⁴ Sedangkan Louis Gottschalk mendefinisikan pengaruh sebagai suatu efek yang tegardan membentuk terhadap pikiran dan perilaku manusia baik sendiri-sendiri maupun kolektif.¹⁵

Sedangkan menurut Hafied Cangara, pengaruh adalah salah satu elemen dalam komunikasi yang sangat penting untuk mengetahui berhasil tidaknya komunikasi yang kita inginkan. Pengaruh dapat dikatakan mengena jika perubahan (P) yang terjadi pada penerima sama dengan tujuan (T) yang diinginkan oleh komunikator. Pengaruh dapat terjadi dalam bentuk perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku.¹⁶

Berdasarkan konsep pengaruh di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu reaksi yang timbul (dapat berupa tindakan atau

¹³ Hugiono dan Poerwantana, *Pengantar Ilmu Sejarah*. (Jakarta: PT. Bina Aksara, 2000), h. 47

¹⁴ Babadu, J.S dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001), h. 131

¹⁵ Louis Gottschalk, *Mengerti Sejarah*, (Depok: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia, 2000), h. 171

¹⁶ Hafied Cangara, *op.,cit.*, h. 163

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keadaan) dari suatu perlakuan akibat dorongan untuk mengubah atau membentuk sesuatu keadaan kearah yang lebih baik.

2. Insentif

a. Pengertian insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.¹⁷ Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Beberapa orang ahli memberikan pengertian insentif sebagai berikut:

1. Menurut Melayu S.P Hasibuan, insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif dan bagi hasil (*gainsharing*) dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu.¹⁸

¹⁷ Burhauddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2015), h. 253

¹⁸ Melayu S.P.Hasibuan, *op.cit.*, h. 118

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Menurut Hani Handoko mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.¹⁹

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

- b. Tujuan pemberian insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

- 1) Bagi perusahaan
 - a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
- 2) Bagi pegawai
 - a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
 - b) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain.²⁰ Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama

¹⁹ Handoko Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), h. 15

²⁰ Veitzal Rivai dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu :²¹

a) Bonus

Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b) Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mangakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.

c) Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

²¹ *Ibid*, h. 562

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d) Insentif tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

- e) Pembagian keuntungan Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.²²

Jadi dengan pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa peningkatan produktivitas kerja sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik.

²² *Ibid*, h. 561

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan di lain pihak akan menguntungkan karyawan itu sendiri, karena dengan diberikannya insentif berarti mereka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Selain itu mereka akan merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan membuat mereka merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi mereka bekerja dengan lebih baik, menjadi layak dan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan di mana mereka bekerja.

c. Bentuk Insentif

Secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kinerjanya, berbentuk uang atau barang.
2. Insentif non material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuran prestasi dan kinerjanya, seperti piagam, piala, mendali dan sebagainya yang nilainya terkira.
3. Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.²³

Adapun pendapat lain mengatakan, secara garis besar insentif terbagi menjadi dua golongan. Insentif ini meliputi:

- a) *Financial incentive*, yaitu insentif dalam bentuk uang yang biasanya diberikan dalam bentuk upah atau gaji. Insentif ini diberikan karena karyawan dapat melampaui batas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan.

²³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 201

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) *Non financial incentive*, yaitu insentif yang diberikan bukan dalam bentuk uang atau yang tidak dapat dinilai dengan uang. Biasanya insentif ini akan diberikan dalam bentuk suatu penghargaan, dimana penghargaan ini akan memberikan kepuasan kepada yang mendapatkan (karyawan).²⁴

Werther dan Davis dalam kutipan Wibowo menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- 2) *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- 3) Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- 4) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja
- 5) *Pay for knowledge/ pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi
- 6) *Non monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
- 7) *International incentive*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan luar negeri.²⁵

d. Perhitungan/ Pertimbangan dalam Pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:²⁶

²⁴Widyatama.[http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2752/Bab %202](http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2752/Bab%202). Diakses pada tanggal 10 Juli 2019

²⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.31

²⁶<http://makalahdanskripsi.blogspot.co.id/2008/07/pengaruh-pemberianinsentif-terhadap.html>. Diakses pada tanggal 10 Juli 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2) Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:²⁷

a) Kelemahan

1. Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata.
2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
4. Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

²⁷ Ibid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan kelebihan cara ini sebagai berikut:

1. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
2. Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodic.
3. Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5) Keadilan dan kelayakan

1. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

2. Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6) Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

e. Insentif dalam pandangan Islam

Di dalam penjelasan sebuah hadis yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadis disebutkan: Artinya: Dari Abdullah bin Umar ra bahwasanya Rasulullah SAW bersabda: Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya.²⁸

Dari hadis di atas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan) wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai.

Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu suatu organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya.

Allah SWT juga berfirman dalam al-Quran surah an-Najm: 39-40 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۚ

Artinya: Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). (QS. An-Najm: 39-40).

Dan disamping seseorang tidak akan memikul dosa dan mudharat yang dilakukan orang lain, ia pun tidak akan meraih manfaat dari amalan baiknya, karena itu diterangkan bahwa seorang manusia tidak memiliki selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwa

²⁸ Isnaini Harahap, dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), h. 84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

usahanya yang baik atau yang buruk tidak akan dilenyapkan Allah, tetapi kelak akan dilihat dan diperlihatkan kepadanya, sehingga ia akan berbangga dengan amal baiknya dan ingin menjauh dari amal buruknya. Kemudian akan diberi balasannya yakni amal itu dengan balasan yang sempurna.²⁹

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai.³⁰ Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³¹ Sedangkan kinerja dalam buku manajemen sumber daya manusia yang dikarang oleh Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dijelaskan juga bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.³²

²⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Quran*. (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 433

³⁰ Hoetomo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), h. 273

³¹ Suyadi Prawisentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 2

³² Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Penilaian kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja disebut dengan istilah “performance rating” atau performance appraisal. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer) yang dianggap menunjang unjuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

c. Tujuan penilaian kinerja

Selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi karyawan, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang
 4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
 5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
- d. Unsur-unsur yang dinilai

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.³³

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan disini yang dimaksud adalah pengabdian. Pengabdian yang dimaksud disini adalah sumbangan pemikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi

³³ Siswanto Satrohadiwiyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, menaati perintah kedisiplinan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dan menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8) Kepemimpinan

kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain (tenaga kerja lain)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

e. Manfaat penilaian kerja

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:³⁴

- 1) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan melalui feedback yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- 3) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
- 4) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- 5) Perencanaan karier, yaitu dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi karyawan dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasinya.
- 6) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- 7) Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan menilai kinerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

³⁴ *Ibid*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*).
- 2) Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.³⁵

Menurut Mathis dan Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:³⁶

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang terima
- d. Keberadaan pekerja yang mereka lakukan, dan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Sedangkan menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward*).

g. Pengukuran kinerja karyawan

Mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan suatu yang dapat dihitung sebagai dasar untuk

³⁵ Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), h. 67-68

³⁶ Robert L, Malthis dan Jhon H. Lackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM*, (Jakarta: Salemba, 2002), h. 82

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk

1) Kuantitas kerja.

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2) Kualitas kerja.

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3) Ketetapan waktu.

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.³⁷

h. Indikator kinerja

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua di antaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut:³⁸

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

³⁷ Robert L, Malthis dan Jhon H. Lackson, *op.,cit*, h. 21

³⁸ Wibowo. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu

melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang meyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memnuhi syarat.

B. Kajian Terdahulu

Dalam kajian terdahulu, peneliti menelaah penelitian yang memiliki keterkaitan serta relevansi dengan penelitian yang dilakukan. Sehingga dengan demikian peneliti mendapatkan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding sehingga penulisan skripsi ini lebih memadai. Hal ini dimaksud untuk memperkuat kajian pustaka berupa penelitian yang telah ada serta menghindari plagiasi dan duplikasi penelitian. Pada penelitian ini penulis merujuk pada kajian terdahulu:

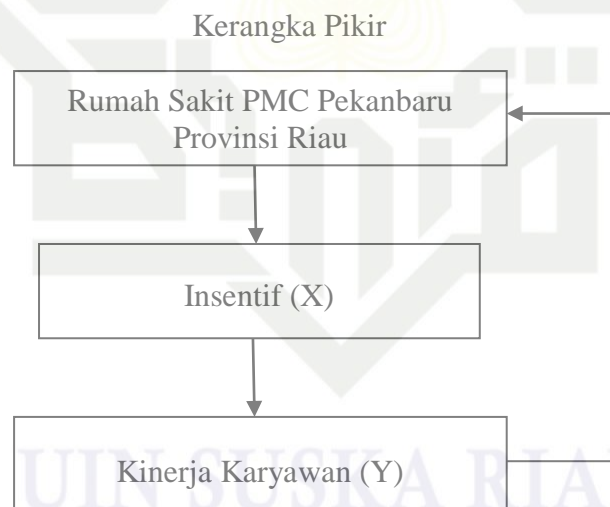
1. M. Harlie (2010) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan”.. Dalam jurnalnya, Menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai.
2. Alwi Sudin (2010) meneliti tentang “Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lawean Kota Surakarta”. Menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan variabel kepemimpinan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.



C. Kerangka Pikir

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Hal ini berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh Karena itu perusahaan haruslah memperhatikan insentif karyawan karena akan berdampak besar pada kinerja karyawan tersebut. Apabila kinerja karyawan baik, maka prestasi karyawan pun akan meningkat dan apabila prestasi karyawan meningkat secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dalam skema hubungan antar variabel sebagai berikut.



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Dengan kata lain, hipotesis adalah proporsi atau pernyataan tentang suatu konsep yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya.³⁹ Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan proporsi yang belum diuji kebenarannya.

³⁹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 13

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka hipotesis yang diajukan untuk diteliti adalah:

- Ho: tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau.
- Ha: ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁰

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Lembaga Pemasyarakatan No. 25 Kecamatan Sail Kota Pekanbaru.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai terhitung sejak proposal penelitian diseminarkan dilanjutkan dengan penulisan skripsi sampai dengan ujian.

C. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh dari hasil observasi, angket dan dokumentasi, data primer dalam penelitian ini di peroleh dari hasil angket dari responden tentang pendapatnya yang berkaitan dengan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PMC Pekanbaru Propinsi Riau.

2. Data Skunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh melalui pengumpulan atau pengolahan data yang bersipat studi dokumentasi berupa penelaahnya terhadap dokumen pribadi, resmi kelembagaan, refensi atau peraturan

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(tulisan dan lainnya yang memiliki relevansi dengan focus permasalahan-permasalahan penelitian). Data sekunder dari penelitian ini di peroleh dari literature buku-buku dan data yang di kumpulkan dari Rumah Sakit PMC Pekanbaru yang berupa data sejarah singkat, struktur organisasi sistem kerja dan lain-lainnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Ada pun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket yaitu memberikan pertanyaan beserta jawabannya kepada karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini, supaya bisa mendapat jawaban yang akurat dalam penelitian ini.

Menurut Arikunto, angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.⁴¹

Di dalam penelitian ini, sesuai dengan pemaparan diatas, peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesionar/angket tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Adapun skala yang digunakan peneliti didalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴²

Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

⁴¹ Arikunto, Suharsimi, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006), h. 151

⁴² Sugiyono, *op.cit*, h.87

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel III.1
Penilaian dan Skoring Pengukuran Persepsi

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

2. Observasi, Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap terhadap gejala-gejala yang di teliti. Dalam penelitian ini di lakukan dengan cara pendekatan dan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk memperoleh data-data awal dan data skunder dari Rumah Sakit PMC Pekanbaru.
3. Dokumentasi, Dokumentasi di tunjukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, laporan kegiatan dan data yang relevan penelitian,. Dalam penelitian ini di gunakan untuk mendapatkan konsep teori penelitian ini.

E. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun instrument variabel insentif dan dan variabel kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel III.2
Instrumen Insentif dan Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Insentif (X)	Sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan	1. Bonus 2. Penghargaan 3. Tunjangan	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu	Skala Likert

F. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validasi

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.⁴³

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam hal ini Masrun menyatakan teknik korelasi untuk menentukan validitas ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling

⁴³ Sugiyono, *op.,cit.*, h. 267

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Validitas dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (*corrected item total correlation*) > 0.3 , sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi < 0.3 maka dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Jadi instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpha melalui program komputer Excel Statistic Analysis dan SPSS. Reliabilitas suatu konstruk atau variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbachalpha $> 0,60$. Namun ada yang menggunakan 0,70 atau 0,80 atau 0,90 tergantung tingkat kesulitan data dan peneliti.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Regresi linier Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan terjadi terhadap kinerja karyawan jika terjadi perubahan insentif. Peneliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan model regresi linier sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y= kinerja karyawan

X= insentif

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dalam penelitian ini mengetahui data yang valid atau tidak valid dan di uji dengan data SPSS dengan taraf yang signifikan 0,05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis
- b. Menentukan tingkat signifikan 5% atau = 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = n - k$

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilakukan uji t sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
 - 2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
3. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pemberian insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y). Untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel III.3
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00- 0,199	Sangat Lemah
0,20- 0,399	Lemah
0,40- 0,599	Sedang
0,60- 0, 799	Kuat
0,80- 0, 1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2012

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model regresi linear, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah

Sejarah berdirinya Rumah Sakit Pekanbaru Medical Centar dimulai dari gagasan seorang yang bergerak dibidang medis dan memiliki latar belakang pendidikan yang berhubungan dengan Manajemen Rumah Sakit serta telah pernah mengelola beberapa Rumah Sakit di Kota Padang, Ibu Dr. Hj. Zurtias Suheimi, MARS dengan dorongan Suami Prof. Dr.H.K.Suheimi, SpOG (K) FER menilai secara studi kelayakan bahwa Propinsi Riau dan khususnya Pekanbaru masih membutuhkan adanya sarana kesehatan yang lebih representatif dan berkualitas baik secara peralatan maupun SDM.

Pada tahun 2001 pasangan suami istri ini mendirikan PT. Pekanbaru Medikal Senter dengan Akta Pendirian Perusahaan No. 104, tanggal 18 Juni 2001, yang dibuat dihadapan Tajib Rahardjo, SH, Notaris di Pekanbaru, dirubah dengan Akta Notaris No. 113, tanggal 24 Juli 2002, yang dibuat dihadapan Tajib Rahrdjo, SH, Notaris di Pekanbaru. Akta Pendirian dan Perubahannya tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman dan Hak Azazi Manusia Republik Indonesia, tanggal 19 Agustus 2002, nomor C-15615.HT.01.01.TH. 2002.

Badan Hukum Perseroan ini memulai pembangunan sebuah Rumah Sakit disebuah lokasi yang daerahnya merupakan rawa-rawa dan hanya ditumbuhi lebih banyak tanaman kangkung hingga berdirinya sebuah gedung Rumah Sakit yang mewah, tepatnya di Jln. Lembaga Pemasyarakatan No. 25 Gobah, Pekanbaru. Tanggal 19 September Tahun 2005 dengan resmi dimulai operasional sebuah Rumah Sakit yang diberi nama “ Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center “ (RS.PMC) dengan tujuan, visi, misi, falsafah dan motto yang ditetapkan oleh Pemilik sekaligus Pendiri Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Dengan berjalannya kegiatan operasional Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center telah memacu daerah sekitarnya berkembang menjadi area yang dapat menopang perekonomian masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:


- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

B. Profil

1. Nama Rumah Sakit : Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (RS.PMC)
2. Jenis Pelayanan : Rumah Sakit Umum
3. Logo Rumah Sakit : 
4. Kepemilikan : Swasta Nasional
5. Bentuk Badan Hukum : Perseroan Terbatas (PT)
6. Nama Perseroan : PT. Pekanbaru Medikal Senter
“Didirikan berdasarkan Akta No. 104 Tanggal 18 Juni 2001, Notaris Tajib Rahardjo, SH di Pekanbaru”
7. Nomor Kode RS : 1471382 (Berdasarkan Surat Keterangan Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik Depkes RI Nomor: IR.02.01/I.1/5753/2009, tgl 13 Oktober 2009)
8. Type/Kelas : C (Berdasarkan Surat Keputusan Wali Kota Pekanbaru Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor : 1/05.12/DPMPTSP/VI/2017, tanggal 15 Juni 2017)
9. Izin Penyelenggaraan : Berdasarkan Surat Keputusan Wali Kota Pekanbaru-Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor : 1/05.12/DPMPTSP/VI/2017, tanggal 15 Juni 2017. Berlaku TMT 15 Juni 2017 s/d 15 Juni 2022
10. Lokasi Rumah Sakit : Jln. Lembaga Pemasyarakatan No.25 Gobah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kelurahan : Suka Maju
 Kecamatan : Sail
 Kota : Pekanbaru
 Provinsi : Riau

1. Tujuan Rumah Sakit : Memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat baik jasmani maupun rohani.
2. Nilai : Melayani dengan ikhlas
3. Falsafah : Bekerja untuk menggapai “Ridha Ilahi”
4. Motto : Pasien Menjadi Center (PMC)

C. Visi dan Misi

1. Visi

Rumah Sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan bermutu, professional dan terunggul di Riau pada tahun 2025

2. Misi

- a. Memberikan pelayanan kesehatan yang professional, berorientasi pada mutu dan keselamatan pasien
- b. Meningkatkan profesionalisme SDM (*continous learning, improvement and customer satisfied oriented*)
- c. Meningkatkan dan memelihara sarana prasarana yang mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau. Hasil analisis menunjukkan pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau.

B. Saran-Saran

1. Bagi karyawan, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
2. Bagi Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, *Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003
- Babadu, J.S dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001
- Burhauddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Press, 2015
- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS, (Center for Academic Publishing Service)*, Jakarta, 2002
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011
- Eko Putro Widiyoko, *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012
- Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002
- Handoko Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 1995
- Hoetomo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Surabaya: Mitra Pelajar, 2005
- Hugiono dan Poerwantana, *Pengantar Ilmu Sejarah*, Jakarta: PT Bina Aksara, 2000
- Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif, Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- Isnaini Harahap, dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta: Prenamedia Group, 2015
- Lexy J .Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012
- Louis Gottschalk, *Mengerti Sejarah*, Depok: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia, 2000
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Quran*. Jakarta: Lentera Hati, 2002
- Malayu S. P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009
- Prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002
- Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM*, Jakarta: Salemba, 2002
- Siswanto Satrohadiwiyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Sugeng Puji Leksono, *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif*, Malang: Intran Publising, 2015
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Suyadi Prawisentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE, 1999
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010
- Veitzal Rivai dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Press, 2009
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : UIN/04/IV/PP.00.9/4938/2019
Lampiran : 1 berkas
Hal : 1

Pekanbaru, 28 Syawal 1440 H
02 Juli 2019 M

Penunjukan Pembimbing
an. Darmanto
Kepada Yth,
1. Sda. Rahmad, M,Pd
Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum wr. wb.,
Dengan hormat,

Berdasarkan hasil musyawarah Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penentuan judul Skripsi dan pembimbing mahasiswa bernama. Darmanto, NIM 11442101335 Dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau " sinopsis terlampir), maka kami harapkan kesediaan Saudara menjadi pembimbing penulisan Skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Bimbingan yang Saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi Skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa Saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan juga bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,

Dr. Nurdin, MA
NIP. 19660620 200604 1 015



TEMBUSAN :

1. Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam
2. Mahasiswa yang bersangkutan

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 20 Agustus 2019

Hal: Naskah Riset Proposal

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Jl.

Tempat

Assmualaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberi petunjuk serta mengadakan perubahan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing menyetujui bahwa riset proposal saudara dengan judul **"PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU"** untuk diajukan pada seminar proposal Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau.

Demikian surat ini dibuat, atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wasslamualikum Wr.Wb.

Pembimbing



Rahmad, S.Pd., M.Pd

NIP: 197812122011011006

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU

(Studi Kasus di Rumah Sakit PMC)

Disusun Oleh

DARMANTO

NIM. 11442101335

Telah disetujui pembimbing pada tanggal 20 Agustus 2019

Pembimbing

Rahmad, S.Pd., M.Pd

NIP: 197812122011011006

Mengetahui

Ketua Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam

Listiawati Susanti, S.Ag., MA

NIP: 197207122000032003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Nama : Darmanto

NIM : 11442101335

Judul : PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU

Tela diseminarkan pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 13 september 2019

Dan dapat diterima untuk penulisan skripsi. Selanjutnya sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana (S1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 September 2019

Panitia Seminar Proposal

Penguji

FATMAWATI M.Ed
NIK. 19990905 201411 2 001

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



: Mohon Pengeluaran Surat Riset Penelitian

Kepada Yth,

Dean Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Pekanbaru

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Yang saya betanda tangan dibawah ini:

Nama : DARMANTO
Nim : 11442101335
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Semester/Agkatan : XI/2014
Alamat : Jl sidodadi harapan raya

Dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak, agar kiranya dapat mengeluarkan surat riset penelitian saya dengan judul "PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU".

Bersama ini saya lampirkan:

- Pengesahan Seminar Proposal
- Naskah Riset
- Persetujuan Pembimbing
- Berkas Proposal
- Foto Copy KRS Terakhir
- Foto Copy KHS Terakhir
- Foto Copy KTM
- Foto Copy SPP Terakhir

Demikianlah permohonan ini saya buat, atas perhatian Bapak, saya ucapkan terimakasih. Wassalamu'alaikum Wr Wb

Pekanbaru, 24 September 2019
Pemohon,

Darmanto
NIM: 11442101335

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Un.04/F.IV/PP.00.9/7264/2019

Pekanbaru, 25 Muharram 1441 H

: Biasa

25 Muharram 2019 M

: 1 (satu) Exemplar

: Mengadakan Penelitian.

Kepada Yth,
Kepala Dinas Penanaman
Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Provinsi Riau
DI
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

Nama	: Darmanto
NIM	: 11442101335
Semester	: XI (sebelas)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1)
pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim Riau dengan judul:

"Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit PMC
Pekanbaru Provinsi Riau "

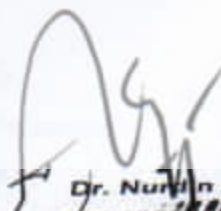
Adapun sumber data penelitian adalah:

"Rumah Sakit PMC Pekanbaru Provinsi Riau"

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-
petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Rektor,
Dekan,


Dr. Nurul H. MA
NIP. 19630801 000604 1 012

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/26258
TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : U.04/F.I/PP.00.9/7264/2019 Tanggal 25 September 2019, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : DARMANTO
2. NIM / KTP : 11442101335
3. Program Studi : BIMBINGAN KONSELING ISLAM
4. Jenjang : S1
5. Alamat : PEKANBARU
6. Judul Penelitian : PENGARUH INSENTIF TERHADAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU
7. Lokasi Penelitian : RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.

Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 30 September 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Imbusan:

Isampaikan Kepada Yth :

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
Walikota Pekanbaru

Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. / FAX. (0761) 39399 PEKANBARU

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 071/BKBP-REKOM/2019/2885



232018

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.

Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/26258 tanggal 30 September 2019, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : DARMANTO
NIM : 11442101335
Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUSKA RIAU
Jurusan : BIMBINGAN KONSELING ISLAM
Jenjang : S1
Alamat : DESA BANJAR NAN TIGO KEC. INUMAN-KUANTAN SINGINGI
Judul Penelitian : PENGARUH INTENSIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU
Lokasi Penelitian : DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 2 (dua) bulan terhitung mulai tanggal Rekomendasi ini dibuat.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika kantor/lokasi penelitian, bersedia meninggalkan photo copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Menyampaikan hasil Riset 1 (satu) rangkap kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru sesuai pasal 23 PERMENDAGRI No.64 Tahun 2011.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 3 Oktober 2019

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Pekanbaru

Drs. M. YUSUF, M.Pd
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19650620 199203 1 005

Tembusan

- Yth : 1. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
2. Yang Bersangkutan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOAGRAFI PENULIS



Penulis dilahirkan di desa Banjar Nan Tigo Kabupaten Kuantan Singingi pada tanggal 1 April 1993 dari pasangan bapak Darwis ayhanda dan ibu Kasmianti yang di beri nama “DARMANTO” Penulis ber alamatkan di Desa Banjar Nantigo Kecamatan Inuman Kabupaen Kuantan Sigingi RIAU. Penulis merupakan anak Ketiga dari Tujuh bersaudara.

Untuk memenuhi pengalaman pendidikan penulis yang dimulai di SD Negeri 008 Banjar Nan tigo 2000 – 2006. Kemudian melanjutkan SMP di Pondok Pesantren Syfa’atur Rasul pada tahun 2008 - 2011. Setelahnya melanjutkan jenjang pendidikan menengah atas di MA Pondok Pesantren Syfa’atur Rasul pada tahun 2011 – 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang kuliah di Program Bimbingan dan Konseling Islam Fkultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2014 hingga dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini pada tanggal 30 Desember 2019 sebagai sarat untuk memenuhi progam studi srata satu dengan gelar (S.Sos).

Penelitian tugas akhir yang berjudul, **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PMC PEKANBARU PROVINSI RIAU”**

Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah melaksanakan Kerja Praktek di Kantor Gubernur Kesra Provinsi Riau, Kota Pekanbaru. Penulis juga pernah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Balam Merah Pelalawann, Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan, Riau. Selain itu, penulis juga pernah berpartisipasi dalam kegiatan – kegiatan akademik serta aktif di organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fkultas Dakwah dan Komunikasi dan non-akademik, seperti seminar, workshop dan pengabdian masyarakat.